



## Podatek od miedzi i srebra – odpowiedź Ministerstwa Finansów

Zarząd Regionu Zagłębie Miedziowe NSZZ „Solidarność” wystosował 18 stycznia 2016 r. stanowisko w sprawie podatku od wydobycia niektórych kopalin do rządu Beaty Szydło. Zarząd w marcu otrzymał odpowiedź z Ministerstwa Finansów.

W stanowisku NSZZ „Solidarność” można było przeczytać: „Zarząd Regionu Zagłębie Miedziowe NSZZ „Solidarność” już w styczniu 2012 r. protestował przeciwko zamiarowi wprowadzenia przez Rząd RP ustawy o podatku od wydobycia niektórych kopalin dotyczącej w praktyce wyłącznie KGHM Polska Miedź S.A. pozostając w przekonaniu, że podatek będzie niszczył firmę i ograniczył możliwości jej intensywnego rozwoju poprzez modernizację i unowocześnianie procesu wydobycia i przeróbki rudy miedzi.

*Prawo i Sprawiedliwość* było zawsze przeciwne temu podatkowi i dlatego Zarząd Regionu w imieniu pracowników KGHM PM S.A. i mieszkańców Zagłębia Miedziowego zwraca się do Rządu RP o zrealizowanie zapowiedzi przedwyborczych i wprowadzenie radykalnych zmian w ustawie z dnia 2 marca 2012 r. o podatku od wydobycia niektórych kopalin. (...)

*Sprawa jest pilna* – Spółka pogrąża się w coraz gorszej sytuacji ekonomiczno-finansowej – wartość akcji KGHM Polska Miedź S.A. m.in. na skutek działania ustawy spadła o połowę – dalsze funkcjonowanie podatku zwiększy nierentowność kolejnych oddziałów w firmie, a to wpłynie na sytuację życiową tysięcy mieszkańców naszego Regionu.

Zarząd Regionu Zagłębie Miedziowe NSZZ „Solidarność” liczy na szybkie rozwiązanie tego problemu.”

W odpowiedzi przedstawiciel Ministerstwa Finansów napisał m.in., że „Obecnie prowadzone są analizy w zakresie możliwości wprowadzenia do przedmiotowego podatku preferencji podatkowej uzależnionej od nakładów na nowe inwestycje w sektorze miedzi i srebra. Jednocześnie prowadzone są prace analityczne dotyczące formuł na obliczanie stawek podatkowych w tym podatku”.

W mediach pojawiają się informacje o planach zmniejszenia podatku o 1/3 wysokości. Sekcja Krajowa Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” uznaje plany Prawa i Sprawiedliwości za sprzeczne z założeniami przedwyborczymi. Uważamy, że podatek w takiej formule niszczy przemysł miedziowy w Polsce. Znaczące obniżenie podatku powinno iść w parze z możliwością uznania podatku za koszt uzyskania przychodu oraz uwzględnić propozycję Ministerstwa Finansów preferencji podatkowej uzależnionej od nakładów na nowe inwestycje w Polsce.

Domagamy się od rządu Beaty Szydło realizacji przedwyborczych deklaracji. Bezcenne jest jednak zachowanie posłów Platformy Obywatelskiej, którzy naprędce po wyborach z 2011 r. nałożyli haracz na KGHM nie przejmując się konsekwencjami, a obecnie udają obrońców Zagłębia Miedziowego proponując swój projekt dotyczący likwidacji podatku od miedzi i srebra. Hipokryzja sięgnęła zenitu, gdy w tej sprawie wypowiedział się poseł Kropiwnicki z PO. Ten sam, który KŁAMAJ, że załoga KGHM nie straci na wynagrodzeniach po wprowadzeniu podatku i nigdy nie przeprosił za swoje kłamstwo. Stracili na nagrodzie rocznej z zysku netto, ponieważ podatek obniża wypracowany zysk – nie wspominając już o innych pośrednich konsekwencjach.

## Negocjacje płacowe – wciąż bez porozumienia

Strony Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (przedstawiciele Zarządu i reprezentatywne związki zawodowe) spotkały się dwukrotnie w dniach 23.03.16 r. i 01.04.16 r. Na spotkaniach udało się dojść do porozumienia jedynie w kwestii dodatkowego odpisu na Zakładowe Fundusze Świadczeń Socjalnych. Kwestia podwyższenia stawek osobistego zaszeregowania dalej jest negocjowana.

Na spotkaniu z 23 marca br. przedstawiciele Zarządu przedstawili propozycję wzrostu kwotowego kategorii osobistego zaszeregowania o 48 zł lub procentowego o 2,1%. Pierwotna propozycja Zarządu z wcześniejszego spotkania oznaczała wzrost stawek o 33 zł. Organizacje Związkowe pozostały przy swoim stanowisku wzrostu płac zasadniczych o 100 zł.

Przedstawiciele Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” poruszyli kilka kwestii m.in. pokrycia brakującej kwoty do wzrostu stawek o 100 zł poprzez przeniesienie części budżetu rocznego przeznaczonego na premie uznaniowe. Realny wzrost płacy zasadniczej był pomijany przez ostatnie lata i utrzymywano wzrost płac poprzez premie, nagrodę roczną i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia. Dochodzi do sytuacji, że gremialnie pracownicy z oddziałów pozaprodukcyjnych starają się przejść na oddziały produkcyjne, żeby mieć szansę otrzymywać wyższą premię.

Ponownie przypomniano o konieczności utworzenia mechanizmu, który w przypadku braku porozumienia zawsze będzie rewaloryzował stawki osobistego zaszeregowania. Zarząd zaproponował w tej kwestii aby: „W przypadku gdy do końca lutego danego roku, strony Układu nie osiągną porozumienia (...), ustala się, że stawki płac zasadniczych w danym roku wzrastają o wskaźnik obliczony jako 0,6 wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysku w czwartym kwartale roku ubiegłego ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w stosunku do analogicznego wynagrodzenia z roku poprzedniego.”. Bazując na 2016 r., jeśli nie doszłoby do porozumienia, wtedy wspomniany wskaźnik za IV kw. ubiegłego roku, który wyniósł 3,42% mnożymy przez 0,6 – daje to wzrost kategorii osobistego zaszeregowania o 2,05%.

Do porozumienia doszło jedynie w kwestii dodatkowego odpisu na Zakładowe Fundusze Świadczeń Socjalnych na 2016 r. Oznacza to dodatkowe środki w wysokości ok. 175 zł na pracownika, zgodnie ze złożoną propozycją Związków Zawodowych.

Spotkanie z 1 kwietnia br. także nie przyniosło oczekiwanego rozstrzygnięcia, choć pracodawca bardziej zrewidował swoje stanowisko na korzyść pracowników. Propozycja pracodawcy oznaczałaby wzrost każdej ze stawek o ok. 3,42% co daje średnio 77 zł na pracownika.

Wiceprzewodniczący Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” Bogusław Szarek przypomniał, że przez 8 lat (od 01.01.2008 r. do 01.01.2015 r.) płace zasadnicze wzrosły zaledwie o 7,3%. Jednocześnie podtrzymane zostało stanowisko NSZZ „Solidarność” o podwyższeniu stawek o 100 zł.

Przedstawiciele Zarządu dalej twierdzili, że nie ma możliwości finansowych dla zrealizowania propozycji strony związkowej. Ale jak wiemy, nie

dotyczy to pracowników na kontraktach, bo gdy na początku roku ogłaszane są dane dotyczące wysokości średniej płacy krajowej w przemyśle za IV kwartał ubiegłego roku, wtedy wspomnianym pracownikom automatycznie podniesiono płace o ten wskaźnik (3,42%). Nikogo wtedy nie interesuje jakie będzie wydobycie ani inne parametry. Problem pojawia się w momencie, gdy trzeba dać pieniądze szeregowym pracownikom. Zarząd po konsultacji z Dyrektorami zaproponował procentowy wzrost płacy zasadniczej zarzucając „spłaszczanie” stawek w przypadku wzrostu kwotowego choć w ostatnich latach tylko raz płace były podnoszone kwotowo, o co obecnie apelują związki zawodowe. W pozostałych przypadkach było to podwyżki procentowe.

Według tej propozycji nastąpiłby wzrost stawek o około 3,42%, zaś w kolejnych latach wzrost byłby mniejszy o 40% w stosunku do tego co otrzymają „wybrańcy”. Choć Zarząd nie zaproponował wzrostu stawek o 100 zł, to proponował już rezygnację z pierwszej stawki w wysokości minimalnej krajowej przy jednoczesnym wprowadzeniu mechanizmu corocznego procentowego wzrostu stawek.

Przewodniczący Józef Czyczerski stwierdził, że o ustaleniach dotyczących corocznego podnoszenia stawek osobistego zaszeregowania w przypadku nie dojścia do porozumienia i wzrostu stawek w 2016 r., powinniśmy rozmawiać oddzielnie. Kwestia podniesienia stawek w tym roku jest sprawą priorytetową, na tamte rozmowy będziemy mieć czas do końca roku.

Nie udało się więc pomyślnie zakończyć negocjacji. Organizacje związkowe pozostały przy swoim stanowisku podwyższenia wszystkich stawek płac zasadniczych o 100 zł ze skutkiem od 1 stycznia 2016 r. **Pracodawca zażądał przedstawienia na piśmie wspólnego stanowiska związków zawodowych w tej sprawie.**

## PeBeKa: pracownicy chcą zmian

Organizacje związkowe działające w Przedsiębiorstwie Budowy Kopalń PeBeKa S.A. w Lubinie tj.: **Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”, Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego, Związek Zawodowy Pracowników Dołowych oraz Związek Zawodowy Pracowników Technicznych i Administracji „Dozór”, zwróciły się do Prezesa Zarządu o wyznaczenie terminu spotkania ws. kształtowania przyrostu wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych w roku 2016.**

Związki zaproponowały:

- Wprowadzenie do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych przy pracach budowlanych dla Pracowników PeBeKa zapisu o treści: „Stawka płacy zasadniczej w najniższej kategorii stosowanej tabeli płac nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia”.
- Zwiększenie odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w 2016 r.
- Wprowadzenie Pracowniczego Programu Emerytalnego dla pracowników PeBeKa.
- Poprawę warunków BHP w miejscach pracy załogi PeBeKa.

Proponowane zmiany mają na celu m.in. zmniejszenie rozwarstwienia w wynagrodzeniach i świadczeniach socjalnych względem spółki właścicielskiej KGHM Polska Miedź S.A. Pracownicy PeBeKa wykonują równie ciężką pracę i nie ma żadnych przesłanek, żeby powstałe przez lata różnice utrzymać.

Lubin, 01.04.2016r.

### STANOWISKO

Niżej podpisane związki zawodowe – strony Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Miedziowego przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko w prowadzonych negocjacjach dotyczących wzrostu wynagrodzeń pracownikom Spółki w 2016r. tj. podwyższenie stawek osobistego zaszeregowania o kwotę 100 zł na każdej kategorii z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2016 roku.

Podwyższenie stawek osobistego zaszeregowania o w/w kwotę stanowi próbę zrekompensowania spadku wynagrodzeń pracowników Spółki w 2016r.

1. Sekcja Krajowa Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” z/s w ZG „Rudna”

2. Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego w Lubinie

3. Związek Zawodowy Pracowników Dołowych KG HM Polska Miedź S.A. z/s w O/ZG „Polkowice-Sieroszowice”

4. Związek Zawodowy Pracowników Technicznych i Administracji „DOZÓR” w Lubinie

brak podpisu

5. Związek Zawodowy Pracowników Dołowych KGHM Polska Miedź S.A. O/ZG Rudna

6. Regionalna Sekcja Hutniczo-Przetwórcza Miedzi NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” z/s w HM „Głogów”

7. Związek Zawodowy „POLSKA MIEDŹ” z/s w HM „Głogów”

8. Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność-80” z/s w HM „Głogów”

9. Związek Zawodowy Pracowników Fizycznych KGHM Polska Miedź S.A z/s w ZG „Polkowice-Sieroszowice”

10. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność-80” z/s w ZG „Polkowice-Sieroszowice”

## Odpowiedź Dyrektora na list

Zgodnie z zapowiedzią publikujemy odpowiedź Dyrektora O/ZG „Rudna” na anonimowy list przesłany m.in. do NSZZ „Solidarność”, który był zamieszczony w Przysmacie. List porusza problemy z jakimi musi zmagać się dozór niższy i średni. Poniżej treść odpowiedzi.

Drodzy Koledzy!

W związku z otrzymaniem listu, który godzi w dobre imię nas wszystkich chciałbym wyrazić swoją opinię na temat sytuacji opisanych w liście, takich jak (...) „kopalnia jest to zakład pracy w którym często wulgarnie zachowanie jest dopuszczalne i wręcz „normalne” jednak to co się dzieje teraz można porównać do wczesnego komunizmu.” (...), „(...) hitlerowskie metody (...)”, „Panowie Kierownicy Działów Robót Górniczych ich zastępcy oraz Nadsztygarzy urosli do rangi zakładowych Bogów którzy uprawnieni są do stosowania niemalże boskich kar za jakikolwiek przejaw sprzeciwu bądź odmiennego (często racjonalnego) zdania ze strony swego dozoru. (...) Wobec dozoru średniego i niższego mogą sobie używać (...) - dozór jest to mała grupa, która nie jest spójna, nie pracuje grupowo, więc można „mu dokopać” (...).

Jako świadomy pracodawca, Oddział ZG „Rudna”, zawsze był, jest i będzie otwarty na uwagi, czy sygnały pochodzące od naszych pracowników. Dlatego bardzo ubolewamy, że dyskusja na tak ważne tematy, toczy się w formule zaprezentowanej w przedmiotowym liście. Ta sytuacja to dla nas niestandardowe przekazanie informacji o problemie. Jednak zachęca nas do jeszcze większej aktywności w tym zakresie.

Wszystkie dotychczasowe przypadki dotyczące pracy lub relacji międzyludzkich, które zostały zgłoszone zarówno przez pracowników, jak również przez instytucje np. Państwową Inspekcję Pracy, były analizowane i rozpatrywane, jednak przede wszystkim traktowane były zgodnie z przepisami obowiązującego „Kodeksu pracy”.

List jest bardzo obszerny i odnosi się do wielu obszarów pracy w kopalni. Autor listu, oprócz kwestii zawodowych, dużo miejsca poświęca relacjom międzyludzkim. Niektóre z opisanych przypadków mogą się zdarzyć w organizacji o tak złożonej i jednocześnie specyficznej i bardzo dużej strukturze organizacyjnej, jaką jest podziemny zakład górniczy. Zakład, który podlega wielu dodatkowym wymaganiom prawnym. W tego typu organizacji Pracodawca jednocześnie pełni funkcję Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego, a takie połączenie daje efekt struktury hierarchicznej. Mamy świadomość tego, że sposoby realizacji niektórych zadań w tak zbudowanej strukturze, dla niektórych pracowników, mogą okazać się niekomfortowe. Dlatego też, deklarujemy podjęcie działań w obszarach, wskazanych przez autora listu.

Zdajemy sobie sprawę z istniejącego problemu używania przez pracowników, w tym także pracowników dozoru słów lub sformułowań ogólnie nazywanych jako „dosadne” lub „nieparlamentarne”. Niestety na przestrzeni lat stało się to praktyką, dość często stosowaną. Zapewniamy, że permanentnie zwracamy tym pracownikom uwagę na „taki sposób” porozumiewania się z innymi. Staramy się, aby takich sytuacji było jak najmniej, ponieważ są one zbędne w kulturze organizacyjnej.

Dozór ZG „Rudna” zgłaszał potrzebę doszkolenia się w tzw. miękkich umiejętnościach. Jako absolwenci uczelni, takich jak Politechnika (np. Wrocławska, cz. Opolska) lub Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie, w trakcie studiów nie byli kształceni w obszarze psychologii, czy komunikacji społecznej. Zdając sobie sprawę z faktu, że budowanie właściwych relacji i dobrej atmosfery w zakładzie pracy wpływa w dużej mierze na efektywność jego pracowników rozpoczęliśmy cykl szkoleń dla kadry kierowniczej pt. „Studium przywództwa”. W szkoleniach tych uczestniczą pracownicy dozoru wyższego, średniego i niższego. Założenia programowe są ukierunkowane na rozwijanie umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych, rozwiązywania konfliktów oraz budowania relacji międzyludzkich.

W liście wielokrotnie poruszany jest wątek niewłaściwych zachowań. To niedopuszczalne postawy, na które reagujemy w zdecydowany sposób. Kodeks etyczny KGHM mówiący o uczciwości, przestrzeganiu prawa i wzajemnym szacunku bazuje na wartościach, jakie wyznaje nasza załoga. Na właściwe relacje pracownicze, poczucie bezpieczeństwa i traktowanie wszystkich współpracowników w jednakowy sposób ma wpływ każdy z nas.

Każdy pracownik, który ma tego typu uwagi, zarzuty, czy też wątpliwości, powinien zgłaszać je w odpowiednich miejscach i u odpowiedzialnych za poszczególne obszary osób. Na przykład w dziedzinie bezpieczeństwa pracy takim bezpośrednim narzędziem, wykorzystywanym przez służby BHP są „Skrzynki kontaktowe w sprawach związanych z bezpieczeństwem pracy”, które znajdują się na wszystkich rejonach Oddziału. Skrzynki sukcesywnie są opróżniane, a zawarte na kartkach uwagi są analizowane. Jednocześnie, w każdy wtorek pracownicy Zakładów Górniczych Rudna mogą spotkać się z Dyrektorem. Spotkania pracowników z Dyrektorem głównie dotyczą wniosków w zakresie spraw pracowniczych. Każdej sprawie od razu nadawany jest stosowny bieg jej załatwienia. W roku 2015 liczba złożonych przez pracowników wniosków wyniosła 62 z czego większość została rozpatrzona pozytywnie.

W kwestii uwag dotyczących społecznej inspekcji pracy oraz organizacji związków zawodowych, funkcjonujących w naszym Oddziale Dyrektor Oddziału nie jest stroną.

Przy najbliższych spotkaniach z załogą zostaną podniesione kwestie etyki, które wszystkich obowiązują, zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym.

Dyrektor Oddziału, Krzysztof Porębski

## List kibiców do Premier Beaty Szydło

**Na VIII Ogólnopolskiej Pielgrzymce Kibiców w Częstochowie spotkało się ponad 5 tysięcy osób. Podczas tego spotkania zaprezentowany został list, który przedstawiał postulaty kibiców piłki do nowego rządu - został on wysłany do premier Beaty Szydło.**

Organizator pielgrzymki, duszpasterz kibiców, ksiądz Jarosław Wąsowicz opowiadał o petycji: „*To lista, którą przygotowaliśmy już przed pielgrzymką razem z reprezentantami kilku środowisk kibicowskich. To nie są „żądania” kibiców, a lista spraw, które według nas są najważniejsze i przy realizacji których polski rząd będzie miał nasze pełne wsparcie*”. Listę postulatów zamieszczamy poniżej:

1. Ponowne rozpoczęcie śledztwa w sprawie zbadania okoliczności śmierci błogosławionego księdza Jerzego Popiełuszki pod przewodnictwem pana prokuratora Andrzeja Witkowskiego.
2. Gruntowne zlustrowanie wszystkich środowisk opiniotwórczych i kulturalnych w Polsce.
3. Stosunkowo najszybsze upublicznienie zbioru zastrzeżonego IPN.
4. Dofinansowanie mediów narodowych i działań mających na celu promocję naszej ojczyzny.
5. Osłabienie, a następnie wycofanie z Polski wpływów zagranicznych, a zwłaszcza niemieckich, koncernów medialnych, które prowadziły i nadal prowadzą szeroko zakrojona politykę antypolską i mocno oddziałują na polskich odbiorców w kraju i za granicą.
6. Wystąpienie do władz Unii Europejskiej w celu wsparcia polskich działań mających doprowadzić do sprowadzenia do ojczyzny naszych rodaków z terenów byłego ZSRR. Doprowadzenie do uznania na arenie międzynarodowej mordów dokonanych na Polakach przez nacjonalistów ukraińskich na Wołyniu, Podolu i Galicji Wschodniej za ludobójstwo.
7. Podjęcie działań w sprawie ratowania środowisk chrześcijańskich na świecie.
8. Stworzenie instytucji, która będzie walczyła z przejawami antypolonizmu w świecie i która będzie wyciągała konsekwencje prawne wobec wszystkich winnych tego podłego zjawiska (instytucja działająca na wzór żydowskiej Ligi Przeciwno Zniesławieniu).
9. Surowe wyciągnięcie konsekwencji do osób, które dopuściły się do wynaturzeń podczas prywatyzacji czyli wyprzedaży polskiego majątku narodowego, wypracowanego przedtem przez wiele pokoleń Polaków. Jeśli sprawy uległy przedawnieniu to prosimy o upublicznienie kulisów działalności grup przestępczych, tzw. „białych kołnierzy”.
10. Ustalenie obecnej listy polskich przedsiębiorstw (np. Orlen, Lotos, Azoty, KGHM, czy też Energa) i polskich dóbr narodowych (Lasy państwowe, parki narodowe, kopaliny, surowce naturalne, grunty rolne) o strategicznym znaczeniu dla Polski. Nie możemy dopuścić do ich wyprzedaży w ręce obcego kapitału.
11. Stworzenie warunków do ponownego budowania dobrej marki i rozwijania w świecie polskiego przemysłu samochodowego, samolotowego, morskiego, zbrojeniowego, transportu, łączności, rolnictwa, sadownictwa, przetwórstwa itp., które przyczynią się do rozwoju polskiej gospodarki.
12. Prowadzenie aktywnej polskiej polityki historycznej sławiącej naszą ojczyznę w oparciu o polskich bohaterów i wspieranie polskiej kultury przez działania patriotyczne.
13. Ustanowienie przywilejów i ochrony prawnej dla polskich bohaterów narodowych, bojowników o wolną Polskę w czasie II wojny światowej, jak i po jej zakończeniu w tym m.in. „żołnierzy wyklętych”. Wzorem dla takiego zbioru może stać się lansowana w II RP idea Józefa Piłsudskiego dotycząca powstańców styczniowych, czyli specjalnego ubioru, honorów, funduszu pomocy dla powstańców.
14. Zwiększenie liczby godzin nauczania historii oraz listy lektur opartej na polskich dziełach patriotycznych, takich jak powieści Sienkiewicza, poezje wieszczów narodowych, wspomnienia Sybiraków, więźniów obozów koncentracyjnych i ubeckich katowni powojennych.

# Wielka strata dla KGHM – to nie prima aprilis!

W dniu 1 kwietnia 2016 roku miały miejsce zmiany kadrowe m.in. w ZWR. Jedną z zmian położyła się cieniem na Polskiej Miedzi... Andrzej Konieczny nie jest już Dyrektorem Naczelnym Zakładów Wzbogacania Rud! Niezrozumiała jest decyzja Zarządu KGHM. W końcu nikt wcześniej przed Miłościewie Nam Panującym nie wprowadził tak pionierskich rozwiązań jak 5S, TPM, kampania anti-tobacco, „integracyjna” biesiada zakładowa zamiast bonów i lista „wartości”. Czy nie dostrzeżono u Andrzeja Koniecznego wartości, które przez lata reprezentował, tj. otwartości, szczerości, doskonalenia się, transparentności, współdziałania i zaufania? Cała załoga nie może wyjść z szoku. Dla niedowiarków zamieszczamy ujęcia z kamer zakładowego monitoringu.

Nowym Dyrektorem Naczelnym ZWR został Bogdan Kuźba. Życzymy powodzenia, choć łatwo nie będzie – poprzeczka jest bardzo wysoko postawiona.



## Bez płacy nie ma kołaczy

Jak wynika z opublikowanych kilka tygodni temu danych Głównego Urzędu Statystycznego, średnie miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w styczniu wyniosło 4101 zł brutto. To nieco ponad jedna czwarta pensji przeciętnego Brytyjczyka i trzy razy mniej od średniej płacy w Niemczech czy we Francji.

### Średnia krajowa to marzenie

Jeszcze gorzej wyglądają statystyki naszych wynagrodzeń dotyczący mediany dochodów, czyli wartości dzielącej wynagrodzenia na pół. Takie ujęcie znacznie lepiej od średniej arytmetycznej ukazuje rzeczywisty obraz dochodów polskich pracowników. Z danych GUS opublikowanych w grudniu ubiegłego roku wynika, że mediana wynagrodzeń w Polsce wynosi 3300 zł brutto, czyli 2360 zł na rękę. To oznacza, że płace połowy mieszkańców naszego kraju są niższe od tej kwoty. Co więcej, jak wskazuje raport, zarobki jednej trzeciej pracujących Polaków oscylują w okolicy 2470 zł brutto, a 10 proc. najniższej uposażonych pracowników uzyskuje dochód na poziomie 1718 zł brutto.

Choć część przedsiębiorców i ekonomistów przy każdej okazji utyskuje na zbyt wysokie ich zdaniem koszty pracy w naszym kraju, które rzekomo obniżają konkurencyjność polskich firm i hamują gospodarczy rozwój, w rzeczywistości godzinowe koszty pracy należą u nas do najniższych w całej UE. Pod tym względem wyprzedzają nas nie tylko bogate kraje zachodniej Europy, ale również m.in. Czechy, Słowacja, Estonia czy Chorwacja.

### Udział płac w PKB

Znacznie ciekawsze jest jednak porównanie udziału płac w Produkcie Krajowym Brutto w poszczególnych krajach. Wskaźnik ten pokazuje bowiem, jak duża w danym państwie jest różnica pomiędzy dochodami osiąganymi z pracy, a dochodami uzyskiwanymi z kapitału. Jak wynika z danych Komisji Europejskiej, udział płac w PKB Polski w 2014 roku wynosił zaledwie 46 proc., czyli aż o 10 punktów proc. mniej niż wynosi średnia unijna. Innymi słowy zarobki osiągane z pracy w Polsce w stosunku do dochodów z kapitału i poziomu rozwoju gospodarczego są niemal najniższe w UE. Ponadto wskaźnik ten z roku na rok jest coraz bardziej niekorzystny dla pracowników. Jeszcze w 1999 udział płac w PKB wyniósł w Polsce 69 proc. – o 23 proc. więcej niż obecnie.

### Pracujemy lepiej, zarabiamy gorzej

Zgodnie z obiegową opinią powtarzaną przez część ekonomistów i polityków niski poziom płac w Polsce wynika głównie ze słabej wydajności pracy. Choć rzeczywiście produktywność w naszym kraju to niespełna 67 proc. średniej unijnej, to jednak wydajność pracy w Polsce rośnie niemal najszybciej w całej UE, za to tempo wzrostu płac jest prawie najniższe. Jak

wynika z opublikowanego w 2014 roku raportu „OECD Factbook”, w latach 2001-2012 produktywność w naszym kraju rosła średnio o 3,3 proc. rocznie. Dla porównania w Czechach wzrost ten wyniósł 2,8 proc., na Węgrzech 2,2 proc., a w Wielkiej Brytanii zaledwie 1,1 proc. W tym samym okresie pensje Czechów rosły rocznie o 1,8 proc., Węgrów o 3,7 proc., a Brytyjczyków o 2,3 proc. Z kolei wynagrodzenia w Polsce rosły w tym okresie średnio o 0,9 proc. rocznie. Gdyby wzrost płac nad Wisłą był proporcjonalny do zwiększającej się efektywności pracy, już w 2012 roku średnie wynagrodzenie w naszym kraju wyniosłoby ponad 5 tys. zł.



### Błędne koło

Tłumiony przez wiele lat wzrost wynagrodzeń to problem nie tylko pracowników, ale całej gospodarki. Wyższe płace napędzają konsumpcję, a popyt jest głównym motorem wzrostu gospodarczego. Co ciekawe, pośrednio przyznają to nawet pracodawcy, często ci sami, którzy psiocą na wysokie koszty pracy. Jak wynika z przeprowadzonego przez Narodowy Bank Polski w 2013 roku Badania Ankietowego Rynku Pracy, jako główną przyczynę ostrożności inwestowaniu w rozwój swoich firm pracodawcy nie wskazują wcale zbyt wysokich obciążeń związanych z zatrudnianiem pracowników, czy też licznych danin publiczno-prawnych. Główną barierą rozwoju w ich ocenie jest obawa, że nie znajdą popytu na swoje produkty i usługi. Im szybciej przedsiębiorcy zrozumieją, że popyt ten pojawi się wraz ze wzrostem wynagrodzeń, tym lepiej. Również dla nich samych.

Łukasz Karczmazyk, Tygodnik Śląsko-Dąbrowski NSZZ „S” nr 11/2016